УДК 378.14:371.261:159.947.5

# ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ НА МОТИВАЦИЮ УЧЕБНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

О.Е. Пермяков, В.А. Жадан, С.В. Менькова

Томский политехнический университет
E-mail: operm@tpu.ru

*Представлены основные цели и варианты организации балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов, рассмотрены их достоинства и недостатки. Определены факторы, влияющие на мотивацию студентов и преподавателей. Рассмотрена роль целеполагания в организации балльно-рейтинговой системы и в мотивации учебно-познавательной деятельности студентов и профессиональной деятельности преподавателей.*

Проблема повышения качества образования постоянно исследуется и обсуждается научным сообществом на различных конференциях и форумах. Во многом эффективность обучения зависит от мотивации студентов. Согласно структуре личности С.Л. Рубинштейна [1], мотивация человека зависит от его потребностей и направленности, обусловлена знаниями, умениями и навыками и индивидуальными типологическими особенностями. Мотивация характеризуется отношением личности к себе, личностно-ценными ориентациями, основанными на системе представлений человека о себе в социуме и в окружающей (природной и антропогенной) среде.

В любых условиях социума овладение человеком новых знаний, развитие его способностей к творческому мышлению и труду является результатом познавательной деятельности личности. Образование рассматривается как процесс и результат целеполагаемой, институциализированной, педагогически организованной и планомерной социализации человека. Возможность образования предопределена способностью культуры быть передаваемой от человека к человеку. Цель современного образования – развитие тех способностей личности, которые нужны и ей, и обществу для включения ее в социально ценную активность, обеспечение возможностей эффективного самообразования за пределами образовательных учреждений.

Во многих университетах мира используется балльно-рейтинговая система оценки учебных достижений студентов [2]. Основная цель системы заключается в повышении качества обучения студентов на основе:

- повышения мотивации студентов к систематической и ритмичной учебно-познавательной деятельности;
- непрерывного контроля и объективной оценки знаний, умений и навыков, приобретаемых студентами;
- оперативного административного контроля достижения требуемых результатов обучения.

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обусловливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович, К. Левин, А.Н. Леонтьев, З. Фрейд и др.).

Основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивационной сферы в отечественной психологии, является положение о единстве динамической (энергетической) и содержательно-смысловой сторон мотивации. Активная разработка этого принципа связана с исследованием таких проблем, как система отношений человека (В.Н. Мясищев), соотношение смысла и значения (А.Н. Леонтьев), интеграция побуждений

и их смысловой контекст (С.Л. Рубинштейн), направленность личности и динамика поведения (Л.И. Божович), ориентировка в деятельности (П.Я. Гальперин) и т. д.

Классифицируя человеческие потребности по иерархически построенным группам, последовательность которых указывает на порядок появления потребностей в процессе индивидуального развития, А. Маслоу [3] приводит концепцию, согласно которой у человека с рождения последовательно появляются и сопровождают весь процесс социализации личности следующие потребности:

- физиологические;
- безопасности;
- взаимоотношений;
- уважения;
- самореализации.

Необходимость в новых знаниях сопровождает удовлетворение потребностей любого уровня.

Стремление студента к успеху в обучении зависит от:

- вероятности достижения целей в заданных образовательным процессом условиях;
- ожидания того, что его учебно-познавательная деятельность действительно приведет к достижению поставленной цели.

Чем выше результат, тем сильнее мотивация, направленная на достижение цели. Человек обычно предпочитает выполнять такие действия, значимость результата которых является наивысшей в оценке и одобрении его деятельности, связанной с желаниями занять определенное место в системе доступных ему общественных отношений. Для того чтобы предсказать, как поведет себя студент в ситуации обучения, важно знать, какое значение лично для него имеет достижение поставленной цели (им или преподавателем) и как он оценивает свои шансы на успех в когнитивной, коммуникативной или трудовой (созидательной) деятельности.

В связи с этим можно выделить три группы мотивов учебно-познавательной деятельности студентов:

- коммуникативные, связанные как с потребностями студента в общении с другими студентами, так и преподавателем и администрацией университета;
- когнитивные, связанные непосредственно с учебной деятельностью, или с познавательными интересами студента, потребностью интеллектуальной активности и в овладении новыми умениями, навыками и знаниями;
- созидательные, обусловленные потребностями добиться практических результатов в труде.

На мотивацию студента влияет информация о месте – рейтинге, которое он занимает по уровню учебных достижений в сравнении с другими студентами в группе, на факультете, в университете. Высокий рейтинг является основанием для получения студентом преимуществ и льгот в соответствии с действующим законодательством, уставом и другими нормативно-правовыми документами университета, что, как правило, вызывает положительную мотивацию к обучению.

Мотивация студента в значительной мере зависит от организации балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов, в которой особую роль играет возможность и продуктивность формирования мотивации через целеполагание. Цель – это ожидаемые конечные и промежуточные результаты тех действий студента, которые мотивируют их. Мотивация рождается в процессе деятельности, и очень важно придать целям, стоящим перед студентами, самостоятельное значение, в результате цель приобретает собственную побудительную силу и превращается в мотив-цель.

В процессе обучения преподаватель формирует для студента цели обучения, но до тех пор, пока цель не будет принята студентом – не станет самостоятельной побудительной силой, будет существовать разрыв между мотивами и целями. С точки зрения продуктивного усвоения знаний важно, чтобы цель стала самостоятельной силой, превратилась в мотив. Для этого необходимо, чтобы студент:

- принял, осознал и четко сформулировал цель (что узнать, чему научиться), ее значение (зачем и для чего это нужно);
- выделил способы достижения цели;
- проконтролировал и оценил свои учебные достижения на соответствие цели, или определил, насколько успешно идет продвижение к ней.

Определенность, ясность, осознанность целей повышает активность, усиливает мотивацию. Чтобы цель была принята, стала намерением, необходимо участие студентов не только в постановке цели, но и в анализе, обсуждении условий ее достижения.

Балльно-рейтинговая система оценки учебной деятельности основывается на модульном принципе построения учебных дисциплин. Содержание учебной дисциплины разбивается на отдельные темы или разделы – модули дисциплины. Модуль учебной дисциплины представлен планируемыми результатами обучения – дидактически обоснованным и четко сформулированным объемом знаний, умений и навыков, качество и уровень владения которыми могут быть надежно проконтролированы и оценены по итогам рубежного контроля, проводимого по окончании изучения модуля.

Для организации балльно-рейтинговой системы составляются календарный план изучения дисциплины, график проведения рубежного контроля и рейтинг-план учебной дисциплины, в котором фиксируются модули, формы учебной деятельности и учебные элементы.

Приступая к обучению, важно, чтобы преподаватель ясно сформулировал и передал студенту, а студент принял и осознал для себя планируемые результаты обучения (чему научиться, их значение и пр.) и совместно с преподавателем определил способы их достижения и контроля.

В процессе текущего контроля (на лабораторных, практических и семинарских занятиях, в самостоятельной работе) кроме результата оценивается ход процесса усвоения учебного материала у каждого студента. Образовательный процесс организуется не только в целях формирования у студентов предметных знаний, но и для обучения их тем познавательным действиям, которые ведут к ним. В процессе обучения важно контролировать содержание и правильность формируемых действий.

Каждое действие состоит из тех или иных операций. В начале усвоения учебного материала необходимо контролировать, все ли операции выполняет студент в необходимой последовательности, так как только в этом случае он сможет понять сущность действия и обосновать полученный результат. Для этого разрабатываются объективные критерии оценки каждой операции выполнения любого учебного задания, либо в момент проведения учебных занятий. В процессе текущего контроля обязанности преподавателя заключаются в том, что он отмечает, какие операции были выполнены, а какие – нет. Оценка выполнения операции обычно дихотомическая – выполнил/не выполнил. Соответственно отметка в рейтинг-листе может быть также дихотомической.

В отличие от рубежного, текущий пооперационный контроль дает возможность точно фиксировать допущенные ошибки, тут же исправлять их и успешно продолжать дальнейшее выполнение действия, что позволяет регулировать процесс усвоения по наметившимся в нем отклонениям и избегать ошибочных ответов. Текущий контроль позволяет получить следующую информацию:

а) выполняет ли студент то действие, которое намечено;

б) правильно ли его выполняет;

в) соответствует ли форма действия данному этапу усвоения;

г) формируется ли действие с должной мерой обобщения, освоения (автоматизированности, быстроты выполнения и др.).

В процессе обучения и текущего контроля его результатов у преподавателя имеется возможность оперативно исправлять ошибки студентов, что позволяет им успешно продолжать дальнейшее выполнение операций и быстро получать планируемые результаты. «Партнерские отношения» с преподавателем и быстрота получения результата формируют положительные эмоции у студента и стимулируют мотивацию на достижение успеха.

В отличие от текущего рубежный контроль проводится по окончании изучения модуля учебной дисциплины, а результаты оцениваются в баллах, исходя из определенного максимального количества баллов (чаще всего 100 или 1000 баллов), выделенных на учебную дисциплину в семестре.

По итогам рубежного контроля (тестирования, контрольной работы, коллоквиума и пр.) производится оценивание результатов контроля по каждому студенту в баллах и определяется его рейтинг в учебной группе. Полученные результаты используются всеми участниками учебного процесса: студентами для самооценки и работы над ошибками; преподавателями, администрацией факультета и университета для управления качеством образовательного процесса.

Поскольку балльно-рейтинговая система вводилась в различных вузах в порядке эксперимента, то в настоящее время существует несколько вариантов ее использования для оценки учебных достижений студентов.

*Вариант 1.* Текущий и рубежный контроль осуществляется преподавателем. После завершения теоретического обучения в семестре баллы, полученные при оценивании текущего и рубежного контроля, суммируются преподавателем и фиксируется сотрудником деканата. Суммарный балл переводится в традиционную уровневую систему оценок (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно) в соответствии с установленной шкалой соответствия. Студент может получить итоговую семестровую оценку, не сдавая семестровый экзамен по дисциплине (так называемый «автомат»). Оценивание результатов текущего контроля, рубежного контроля и экзаменационную оценку осуществляет преподаватель, ведущий занятия.

*Вариант 2.* Так же, как и в 1 варианте, текущий контроль осуществляется и оценивается преподавателем. После завершения теоретического обучения в семестре баллы, полученные по результатам текущего контроля, суммируются.

Полученная студентом сумма баллов:

- служит для допуска к экзамену, если она превышает установленный пороговый уровень;
- суммируется с результатами экзамена в баллах и в соответствии с установленной шкалой перевода баллов проставляется традиционная уровневая оценка.

Сдача студентом семестрового экзамена является обязательной при любой величине баллов, которые получены на этапах текущего (Т) и рубежного (Р) контроля, превышающих пороговый уровень. Вариант 2 в различных вузах может отличаться долей семестрового экзамена (Э) в суммарной балльной оценке (Т+Р – 80 %, Э – 20 %; Т+Р – 70 %, Э – 30 %; Т+Р – 60 %, Э – 40 %; Т+Р – 40 %, Э – 60 %). Оценивание знаний, умений и навыков на этапах текущего и рубежного контроля, а также прием экзамена, осуществляет преподаватель, ведущий занятия.

*Вариант 3.* Так же, как и в 1 варианте, текущий и рубежный контроль осуществляется и оценивает-

ся преподавателем. В отличие от варианта 2, полученная после завершения теоретического обучения в семестре, сумма баллов используется только для решения вопроса о допуске к экзамену и не влияет на экзаменационную оценку. Экзаменационная оценка выставляется по результатам независимой аттестации и характеризует качество знаний, умений и навыков использовать полученные знания по отдельным разделам (темам) учебной дисциплины или междисциплинарные знания.

*Вариант 4.* В отличие от вариантов 1-3, текущий контроль и оценка его результатов осуществляется преподавателем, но результаты в баллах не оцениваются. Выполнение и защита всех запланированных лабораторных работ и индивидуальных домашних заданий, верные ответы на практических и семинарских занятиях, активная самостоятельная работа является обязательным условием для допуска студента к участию в рубежном контроле. Рубежный контроль и оценивание его результатов в баллах проводится независимо. Распределение баллов, выделенных на дисциплину в семестре, осуществляется в соответствии со значимостью каждого модуля учебной дисциплины. Сумма баллов, полученная студентом после сдачи всех этапов рубежного контроля, используется, как и в варианте 3, только для решения вопроса о допуске к экзамену и не влияет на экзаменационную оценку. Как и рубежный контроль, экзамен и оценивание его результатов проводятся независимо от преподавателя. Экзаменационная оценка характеризует качество умений и навыков использовать полученные знания для решения теоретических и практических задач.

Каждый из вариантов обладает достоинствами и недостатками друг перед другом и в отношении достижения вышеперечисленных целей балльно-рейтинговой системы.

Рассмотрим эти достоинства и недостатки.

**Вариант 1.**

Достоинство: мотивация студентов на достижение результата – получение «автомата» без сдачи экзамена.

Недостатки:

1. Влияние «субъективного фактора» при оценивании результатов текущего и рубежного контроля.
2. Повышенная трудоемкость для преподавателей и сотрудников деканатов в подсчете баллов на всех этапах оценивания результатов учебных достижений студентов (особенно, если сбор и обработка информации не автоматизированы).
3. У студентов отпадает необходимость в работе над систематизацией полученных знаний при подготовке к экзамену, что приводит к негативным последствиям – формирование «поверхностных» знаний и умений, неумение использовать полученные знания по отдельным разделам (темам) учебной дисциплины или междисциплинарные знания.
4. Учет «прилежания» в семестре в итоговой семестровой оценке не выгоден способным студентам, которые по ряду причин не могут регулярно (в соответствии с графиком) набирать максимальные баллы на этапах текущего и рубежного контроля, но могли бы продемонстрировать умение использовать полученные знания по отдельным разделам (темам) учебной дисциплины или междисциплинарные знания.
5. «Механическое» суммирование баллов не отвечает методологическим подходам оценивания результатов учебных достижений студентов, принятых в традиционных российской и европейских системах оценивания.

**Вариант 2:**

Недостатки 1 и 2 те же, что и в варианте 1, плюс мотивация к получению результата в виде положительной отметки по результатам итогового экзамена значительно ниже, чем в варианте 1.

Достоинство по сравнению с вариантом 1 – систематизация полученных знаний при подготовке к экзамену.

**Вариант 3.**

Недостатки:

1. Недостатки 1 и 2 те же, что и в варианте 1.
2. Мотивация к высоким учебным достижениям в течение обучения в семестре ниже, чем в вариантах 1 и 2.

Достоинство то же, что и в варианте 2.

**Вариант 4.**

Достоинства:

1. Результаты текущего контроля в баллах не оцениваются и используются только для допуска к рубежному контролю. При этом преподаватель стимулирует студента совместной работой над исправлением ошибок студентов, что позволяет в атмосфере «доверительных отношений» быстро получать планируемые результаты.
2. Оценивание учебных достижений студентов на этапах рубежного контроля осуществляется либо в автоматизированном режиме, либо независимыми экспертами. Результаты рубежного контроля оцениваются в баллах и служат для допуска к семестровым испытаниям – экзаменам.
3. Итоговая семестровая оценка не зависит от результатов рубежного контроля и учитывает качество знаний, умений и навыков использовать полученные знания по отдельным разделам (темам) учебной дисциплины или междисциплинарные знания.
4. Итоговая семестровая оценка по дисциплине отвечает методологическим подходам оценивания результатов учебных достижений студентов, принятых в традиционных российской и европейских системах оценивания и легко встраивается в систему кредитов; при этом может использоваться любая из существующих

шкал оценивания (А, В, С; 10, 9, 8; 100, 90, 80; отл., хор., удовл.).

5. Нивелируются недостатки, присущие вариантам 1 и 2. «Жесткие условия» допуска к рубежному контролю значительно повышают мотивацию студентов к учебно-познавательной деятельности в течение семестра. Важно, чтобы эти условия были доведены до сведения студентов в начале обучения.

Анализ достоинств и недостатков вышеописанных вариантов выявил наиболее эффективный четвертый вариант балльно-рейтинговой системы, в должной степени отвечающий тенденциям интеграции российской образовательной системы в мировое образовательное пространство.

Применение этого варианта балльно-рейтинговой системы потребует значительных усилий со стороны преподавателей и администрации университета в организации образовательного процесса. Для этого необходимо:

- детально структурировать по модулям содержание учебной дисциплины;
- сформулировать планируемые результаты обучения;
- разработать для каждого модуля учебно-методическое обеспечение для выполнения учебных заданий, которые студент выполняет в процессе лабораторных, практических и семинарских занятий или в процессе самостоятельной работы;
- определить объективные критерии оценки результатов выполнения каждой операции любого учебного задания;
- разработать контролирующие (оценочные) материалы для рубежного контроля и критерии оценивания ответов;
- разработать экзаменационные задания для итогового контроля (экзаменов) и четкие критерии проверки их решения, характеризующие качество знаний, умений и навыков использовать полученные знания по отдельным разделам (темам) учебной дисциплины или междисциплинарные знания;
- отработать технологию проведения независимого рубежного и итогового контроля;
- до начала обучения довести до сведения студентов все условия обучения и контроля результатов их учебно-познавательной деятельности.

При анализе эффективности балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений и мотивации их учебно-познавательной деятельности мы в основном рассматривали вопросы мотивации студентов, что не является достаточным без рассмотрения вопросов мотивации преподавателей.

Согласно концепции А.Н. Леонтьева [4], мотивационная сфера человека, как и другие его психологические особенности, имеет свои источники в практической деятельности. В профессиональной деятельности преподавателя его поведение определяется разнообразием мотивов, представляющих собой упорядоченный набор целей. Основной целью для преподавателя является удовлетворение его профессиональной потребности в передаче знаний обучающимся, сопровождающееся получением положительных эмоций от достижения, поставленной им для себя, цели. Мотивация преподавателя определяется:

- корпоративной культурой образовательного учреждения;
- организацией образовательного процесса и его ресурсным обеспечением;
- субъективными особенностями студента (возраст, пол, интеллектуальное развитие, способности, уровень притязаний, самооценка и его взаимодействием с другими студентами);
- субъективными особенностями преподавателя и, прежде всего, его отношением к студентам, своему делу;
- спецификой учебного предмета.

Мотивы преподавателя по отношению к содержанию профессиональной деятельности делятся на:

- внешние (мотивы долга и обязанности; мотивы оценки со стороны студентов, преподавателей и администрации, престижа и положения);
- внутренние (мотивы достижения успеха самоутверждения, мотивы личного благополучия, избегания неприятностей; интерес к содержанию и процессу профессиональной деятельности; к овладению способами данной деятельности и тем самым к саморазвитию).

Внешние мотивы могут оказывать заметное негативное влияние на характер и результаты образовательного процесса. Однако в плане повышения эффективности профессиональной деятельности преподавателя ведущую роль играют внутренние мотивы. Одной из основных задач администрации университета является повышение в структуре мотивации преподавателей доли внутренней мотивации. При этом не следует забывать, что внешние и внутренние мотивы взаимосвязаны как «сообщающиеся сосуды».

Внедрение балльно-рейтинговой системы не должно приводить к снижению мотивации преподавателя. Это может произойти в том случае, когда разработка системы, ее обеспечение, внедрение и реализация будет осуществляться без активного участия преподавателя. Сам процесс внедрения и реализации должен положительно мотивировать преподавателя в творческом и поисково-исполнительском плане. Задача администрации: обеспечить все необходимые ресурсы, сформировать четкие цели и постоянно стимулировать деятельность преподавателей путем удовлетворения их познавательного интереса в процессе совершенствования профессиональной деятельности.

Следует учитывать, что познавательный интерес может быть:

1. Ситуативным, ограниченным отдельными действиями, как ответ на какую-то особую эмоциональную ситуацию, сформированную в процессе совершенствования профессиональной деятельности преподавателя. Такой интерес может быть относительно устойчив и связан с предметом деятельности. Этот уровень устойчивости познавательного интереса характерен, когда мотивация, как внутренний побудитель процесса совершенствования профессиональной деятельности, еще не настолько сильна, чтобы не нуждаться во внешней стимуляции.
2. Достаточно устойчив. Тогда внутренняя мотивация в процессе совершенствования профессиональной деятельности будет преобладать и преподаватель может продолжать работать «с охотой» даже вопреки неблагоприятным внешним стимулам. Этот уровень устойчивости познавательного интереса представляет собой уже неразделимое целое с потребностью в познании нового, получаемого в процессе совершенствования профессиональной деятельности.

Показателем наличия (отсутствия) интереса к совершенствованию профессиональной деятельности могут быть определены во время процесса внедрения и реализации балльно-рейтинговой системы.

На основе наблюдений выявляются:

а) эмоциональные проявления преподавателя в виде речевых эмоциональных реакций, мимики, выражающей равнодушие, или, наоборот, увлеченности;

б) участие преподавателя в процессе внедрения и реализации балльно-рейтинговой системы в виде: содержания комментариев, ответов коллег, вопросов к руководителю; готовности к действиям;

в) активность преподавателя – бездействие или поглощенность деятельностью;

г) характерная реакция преподавателя на окончание рабочего дня или ослабление внимания со стороны руководства – стремление бросить выполнение начатого или, наоборот, продолжить работы с достижением требуемого качества.

Наличие интереса к внедрению и реализации балльно-рейтинговой системы может быть определено по результатам деятельности преподавателя:

а) времени выполнения работ;

б) количеству и качеству результатов и т. д.

В условиях образовательного процесса отношение преподавателя к соблюдению условий балльно-рейтинговой системе быстро передается студентам, что стимулирует их учебную деятельность, либо понижает их мотивацию на достижение успехов в учебно-познавательной деятельности. При этом в группе студентов формируется коллективное психологическое отношение к преподавателю и учебному предмету.

Рассматривая систему отношений администрация – преподаватель – студенты важно отметить, что мотивация на достижение успехов в учебно-познавательной деятельности студентов определяется не только деятельностью преподавателя, но и деятельностью администрации. Не всегда уместны волевые действия со стороны администрации и, наоборот, всегда приветствуются «командные действия в духе корпоративной культуры университета», когда студенты и преподаватель ощущают свою значимость в общем развитии университета. Это позволяет им удовлетворить свои более высокие потребности:

- в признании и уважении;
- эстетические и познавательные;
- в реализации своих возможностей и развитии собственной личности.

Согласно теории двух факторов Ф. Герцберга [5], в том случае, когда руководители хотят добиться результата, они должны сконцентрироваться на мотивирующих факторах и попытаться изменить содержание труда сотрудников. Если их волнуют вопросы неудовлетворенности работников, низкой дисциплины, текучести кадров – следует обратить внимание на факторы другого типа и улучшить внешнюю сторону труда.

Мощным мотивационным фактором является, так называемый, процесс управления по целям, который может быть с успехом применен в управлении персоналом в целях для эффективного руководства университетом в целом.

Цели определяют поведение студента, преподавателя и всего коллектива, в связи с этим выделяют следующие этапы системы целеполагания:

1. постановка цели (формируются стратегии, цели, задачи);
2. планирование мероприятий (разработка программ ...);
3. самоконтроль (внедрение и осуществление системы корректировки действий);
4. периодическая коррекция цели (оценка степени достижения цели, определение общей результативности, подкрепление поведения и усиление мотивации).

Рассматривая цели, как факторы мотивации, можно выделить следующие требования к целям. Цели должны:

- быть измеримы, однозначны и иметь конкретные сроки достижения;
- быть реальными, достижимыми, контролируемыми и поддаваться оценке;
- концентрировать внимание на возможности повышения эффективности деятельности, рассматривать потенциальные стимулы и пользоваться поддержкой всего коллектива.

Если удовлетворены все вышеназванные требования к целям, можно констатировать, что:

- трудные цели ведут к более высокой результативности по сравнению с легкими;

- конкретные цели ведут к более высокой результативности, чем отсутствие цели или при постановке в общем виде;
- принятые цели смягчают непосредственное руководящее воздействие на студентов или преподавателей.

Таким образом, мотивация и эффективность учебно-познавательной деятельности студентов и профессиональной деятельности преподавателей всецело зависит от совместных действий администрации, преподавателей и студентов в организации балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»)
2. Бадарч Д., Наранцецег Я., Сазонов Б.А. Организация индивидуально-ориентированного учебного процесса в системе зачетных единиц / Под общ. ред. Б.А. Сазонова – М.: НИИВО, 2003. – 76 с.
3. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с. – (Серия «Мастера психологии»)
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2004 г. – 352 с.
5. Herzberg F., Mauser B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. – N.Y.: Wiley, 1959.

УДК 378.662 (571.16)